WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES:

AN OVERVIEW OF NEW BRUNSWICK GOVERNMENT INITIATIVES

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

MAY 1990

90-06503/

The Women's Directorate wishes to thank the members of an Interdepartmental Committee on Work and Family Responsibilities for their contribution to the first draft of this report:

Lynne Swanick	Women's Directorate
Debbie Burns	Department of Labour
Doreen Haines	Board of Management
Joy Haines-Bacon	Health and Community Services
Janet Higgins	Advanced Education and Training
Flora Jean Kennedy	Income Assistance
Aline Landry	Education
Tanya Tremblay	Education

This revised version, prepared by the Women's Directorate in May 1990, provides a comprehensive overview of government initiatives with respect to the issue of work and family responsibilities.

TABLE OF CONTENTS

Introduction 1

Background Factors Relating to Work and Family Responsibilities 4

Family Structure 4
Labour Force Participation of Women 5
Importance of Women's Income to Total Family Income 5
Low Income Families 6
Aging Population 7
Fertility Rate 7

Section 1: Issues in New Brunswick 9

1. 1. Childcare 9
1. 2. Eldercare 10
1. 3. Disabled 11
1. 4. Leaves -- Paid and Unpaid 13
1. 5. Alternate Work Arrangements 15
1. 6. Single Parents 15
1. 7. Employee Assistance Programs 16
1. 8. Pension Benefits 17
1. 9. Employment Security 17
1.10. Accommodation for Major Transitions 18
1.11. Health of Employees 20

Section 2: Government as Employer 22

2. 1. Childcare 22
2. 2. Eldercare 23
2. 3. Disabled 23
2. 4. Leaves -- Paid and Unpaid 23
2. 5. Alternate Work Arrangements 26
2. 6. Single Parents 27
2. 7. Employee Assistance Program 27
2. 8. Pension Benefits 28
2. 9. Employment Security 28
2.10. Accommodation for Major Transitions 28
2.11. Health of Employees 30

Conclusion 31

WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES

Introduction

The Government of New Brunswick is committed to the goal of economic equality for women. It is recognized that labour force equality is a key to economic equality for women. Any discussion of economic equality for women must consider women's participation in the paid labour force.

Women's labour force participation in New Brunswick has risen substantially, from 38%[1] in 1975 to 50.3% in 1988.[2] Of particular significance is the increase in the number of women with children under 16 years of age who are in the workforce.[3] Economic equality for women must take into consideration their roles as employee, spouse, parent and care-giver of the young, disabled and elderly. **The integration of work and family responsibilities has been identified nationally and internationally as a key to achieving women's equality.**

Canada is a signatory to the *United Nations Convention on the Elimination of Discrimination Against Women* (CEDAW). Article 11.2.c of the Convention states that there should be the necessary support services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities.[4]

As well, measures to successfully integrate home and work responsibilities are outlined in *The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women.*[5] Canada played a leading role in the development and adoption of this document of the World Conference, held in Nairobi, Kenya, to review and appraise the achievements of the United Nations Decade for Women.

---

[1] The participation rate for a particular group is the labour force in that group expressed as a % of the population 15 years of age and over of that group.

[2] Statistics Canada. *Historical Labour Force Statistics*. February 1989. Pub. 71-201.

[3] Statistics Canada. Women in the Workplace: Selected Data. Ottawa: Supply and Services Canada, March 1987. Pub. 71-534, p. 64.

[4] Canada. Secretary of State. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. Report of Canada*. Ottawa, 1983, pp. 194-198.

[5] *The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women*. Adopted at the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Nairobi, Kenya, July 15-26, 1985, 105 p.

At the 1987 Annual Conference of First Ministers, Toronto, First Ministers highlighted the need to develop comprehensive strategies to facilitate the integration of work and family responsibilities. The principles underlying their focus on work and family responsibilities are:

1 The family as an institution, the workplace and society as a whole will benefit economically and socially from an improved integration of work and family responsibilities;

2 Governments can demonstrate leadership in this area to assist workers to fulfill their employment and home duties harmoniously;

3 Women's increased and permanent participation in the paid workforce will yield positive benefits to our society;

4 Women have the right to participate equally in the paid workforce;

5 Workers with family responsibilities should have the same access to career opportunities as workers without family responsibilities;

6 Single-parent headed households should be recognized as families with a particular need for initiatives which would offer them the same opportunities as two-parent families; and,

7 Flexibility in the workplace should be consistent with job security and equitable treatment for workers.

The Government of New Brunswick is committed to these principles and to encouraging the harmonization of work and family responsibilities. The Government as employer and as a facilitor of change has a major role to play through the development of policy, programs and legislation.

A number of major initiatives have been undertaken to address work and family responsibilities. These include:

1 Participation in the Conference Board study on "Balancing Work and Family Responsibilities" as well as changes to employment policies. The findings of the study should be forthcoming.

2 A Conference on Work and Family Responsibilities organized by the Women's Directorate and held May 5 and 6, 1989, in Fredericton.

3 Publications to highlight work and family responsibilities:

- Harmonizing Work and Family Responsibilities: Introducing the Issues. May 1989.
- *Report on the Work and Family Responsibilities Conference*. May 1989.
- Article in *Action: An Employment Equity Newsletter* of the New Brunswick Women's Directorate Spring/Summer, 1989.

4 An Interdepartmental Committee prepared this report to identify issues and to provide an overview of current initiatives of the New Brunswick government with respect to work and family responsibilities.

Background Factors Relating to Work and Family Responsibilities

Significant changes have occurred in families and the workplace since the 1950's when the majority of Canadian families consisted of a husband who worked full-time outside the home and a wife who was a full-time homemaker and care-giver. These images of the family structure, the roles of family members and the composition of the labour force were reinforced and perpetuated by the overall cultural environment.

Family Structure

While most people in New Brunswick continue to live in traditional husband-wife families,[6] there has been a substantial increase in the number and proportion of lone parent families.[7]

In 1961, there were 11,752 families headed by a lone parent; in 1981 the number grew to 21,480. In 1986, there were 24,865 lone parent families, 20,520 of which are headed by women.

Female headed families of which most are single-parent families have a higher rate of poverty than male-headed families.[8] The National Council of Welfare indicated that in 1986, more than 56% of single parent families headed by women were poor.[9] Lone parent families represent 13.3% of the total number of New Brunswick families.[10]

---

[6] The terms "husband" and "wife" refer to persons living in the same dwelling as their spouse. Persons living common-law are considered, for census purposes, as now married, regardless of their legal marital status.

[7] "Lone parent" refers to a mother or a father, with no spouse present, living in a dwelling with one or more never-married children.

[8] Ross, David P. *The Canadian Fact Book on Poverty--1983*. The Canadian Council on Social Development Series. Toronto 1985, 75 p.

[9] National Council on Welfare. *Poverty Profile 1988*. Ottawa, April 1988. 122 p.

[10] Women's Directorate. *Women in New Brunswick Society: Childcare.* Fact Sheet No. 7, Feb. 1988.

Separation, divorce and remarriage are more common and terms such as "blended families" have been spawned to describe these family structures.

Labour Force Participation of Women

There has been a significant increase in the number and proportion of women in the New Brunswick labour force.[11] From 1975 to 1985, the female labour force increased by 42.7%.[12] Growth in New Brunswick's female labour force has occurred in all age categories. The highest participation rate (68.3%) was for women between the ages of 20 and 24. The most rapid increase in participation rates occurred for women in the 35-44 age group followed closely by the 45-54 age group. The participation rate of married women increased from 37.9% in 1977 to 48.2% in 1985. Not only are more married women in New Brunswick in the paid labour force but more married women with children under 6 years of age are working outside the home.

In New Brunswick, in 1985, 61.6% of women in husband-wife families with preschool age children were in the labour force compared to 63.3% of women in husband-wife families without preschool age children.[13]

Importance of Women's Income to Total Family Income

The importance of married women's contribution to family income through paid employment increased substantially during the 1970's and the 1980's.[14] For all

---

[11] The Labour force is composed of that portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during a particular reference week, were employed or unemployed.

[12] Women's Directorate. *Women in the New Brunswick Labour Force: Labour Force Activity*. Fact Sheet No. 1, August 1986.

[13] Women's Directorate. *Women in the New Brunswick Labour Force: Changing Characteristics.* Fact Sheet No. 4, October 1986.

[14] *Canadian Women: A history.* Toronto: Harcourt Bruce Jovanovich, 1988. pp 369-370.

New Brunswick husband-wife families, in 1984, women's income accounted for 33.6% of husband-wife family income[15] not withstanding that New Brunswick women in full-time employment, in 1984, earned 64.2 cents for every dollar earned by men in full-time employment.[16] In a study undertaken by the National Council of Welfare, it was indicated that in Atlantic Canada 38% more two-spouse families would be poor if wives had no earnings.[17]

Low Income Families

Young families, in which the head of household is less than 25 years of age, continue to represent the highest proportion with low-incomes, at 27.2%. Families with heads 45 to 54 and 70 years of age and over had the lowest rates at 7.5% and 7% respectively.

There is a strong relationship between the number of earners in a family and the rate of low income. For two-parent one-earner families the low income rate was 21.2% in 1987 compared to 5.9% for two-parent two earner families. In 1979, the low income rate for two-parent one earner families was 16% while two earner families had a low-income rate of 5.5%.

---

[15] Statistics Canada. *Women in the Workplace: Selected Data.* 1987. p. 76.

[16] Women's Directorate. *Women in the New Brunswick Labour Force: Occupational Segregation and Earnings.* Fact Sheet No. 2, Aug. 1986.

[17] National Council on Welfare. *Women and Poverty.* Ottawa, 1979. p. 20, 21.

Among major family types, female headed lone-parent families had the highest rate of low income, at 56.6% in 1987. About one-third of female lone-parent families have no earner. Their low income rate is 95.3%.

Low income cut-offs are levels established annually by Statistics Canada. Families and unattached individuals who spend, on average, 58.5% or more of their income on food, shelter and clothes are considered to have low incomes.[18]

Aging Population

There are approximately 2.7 million Canadians 65 years and over who make up approximately 9.5% of the population. As the "baby boom generation" (those born between 1946 and 1966) continues to age, coupled with the reduced fertility rate, the senior population will continue to increase its proportion of the total population.[19]

In New Brunswick in 1986, women made up 57.2% of the senior population. This is comparable to the figure for Canada as a whole. In Canada, an estimated 17.3% of the elderly persons 65 years and over were below the low income cut-offs established by Statistics Canada. Women make up 72.7% of the total low income elderly population.[20]

This has implications for families who must care for the elderly as well as for the provision of appropriate and sufficient government programs and services.

Fertility Rate

The total fertility rate represents the total live births per 1000 women aged 15-49 in the year noted. The calculation reflects the child bearing potential of women between the ages of 15 and 49 in a given year. In 1971, the fertility rate was 2.6. By 1986 it had declined to 1.6. According to statisticians, for Canada to maintain its current population level, the fertility rate must not fall below 2.1.

---

[18] Statistics Canada. *Income Distribution by Size in Canada.* 1987. Pub. 13-207 pp. 13-21.

[19] Statistics Canada. *The Seniors Boom.* Ottawa 1986. Pub. 89-515 E. P. (10) and (11).

[20] Women's Directorate. *Women in New Brunswick Society: Elderly Women.* Fact Sheet No. 9, April 1989.

Policies and programs, at many levels, which support and encourage couples to have children may be an important factor in addressing Canada's population concerns.[21]

---

[21] Statistics Canada. *The Seniors Boom*. Ottawa 1986. Pub. 89-515 E p. (8).

SECTION 1 WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES: ISSUES IN NEW BRUNSWICK

This section highlights provisions for the general population of New Brunswick which fall under the umbrella of "work and family responsibilities". It is understood that individual departments and agencies have responsibility for policy development and program delivery. The Women's Directorate has a significant role to play in highlighting issues and initiating change.

The issues which have been identified are:

1.1 Childcare
1.2 Eldercare
1.3 Disabled
1.4 Leaves (Paid and Unpaid)
1.5 Alternate Work Arrangements
1.6 Single Parents
1.7 Employee Assistance Programs
1.8 Pension Benefits
1.9 Employment Security
1.10 Accommodation for Major Transitions
1.11 Health of Employees

1.1 Childcare

Both the federal and provincial governments participate in the provision of childcare services. The federal government, through the **Canada Assistance Plan**, currently cost shares daycare programming with the provincial government.

The NB **Department of Health and Community Services** oversees the administration of the daycare regulation and the licensing of childcare centres. The NB **Department of Income Assistance** provides childcare subsidies to low-income parents.

The NB **Department of Advanced Education and Training** offers childcare training programs. The Department is committed to the establishment of childcare centres at each Community College. Childcare services for students are available in a number of colleges.

Outside government, the **New Brunswick Daycare Association** acts as an advocate to improve daycare services and plays a role in public education.

The NB government has established an **Office of Childhood Services** and named a Minister of State for Childhood Services. The new Office will provide a focal point for many initiatives relating to childcare, such as formalization of consultation processes and coordination of policy development and research.

An increase in childcare spaces is dependent upon increased financial resources. There is a plan for growth over a five- to seven-year period, but resource limitations have been a strong factor in the time table for implementation.

Approximately 62.5% of New Brunswick women with children under 12 years of age are in the labour force. There are 157,000 children 14 years of age or younger and 6146 licensed childcare spaces as of November 1989. A substantial number of children are cared for through informal arrangements.

1.2 Eldercare

Both the federal and provincial governments provide support to the elderly. The federal government provides direct and indirect financial and other support through the provision of the old age security and guaranteed income security programs; through block funding for health services; through the **Canada Assistance Program** and through the recognition of other needs, such as housing.

The **NB Department of Health and Community Services** offers support to seniors and their families through the provision of institutional care and community-based programs.

Outside agencies, such as the **Red Cross, Senior Citizens Federation** and the **Gerontology Association** are service providers and advocates for seniors.

The NB government has established an **Office for Seniors** based on a growing need for increased support services so that seniors can remain in the community. The number of seniors is increasing and there are fewer traditional care givers.

How best to meet seniors' needs and the needs of other family members are important considerations in the work and family responsibility issue.

1.3 Disabled

A dramatic increase in information about the concerns of the disabled and their families indicates a need for resources to meet their expressed needs.

A number of volunteer and government agencies deal with specific groups of the disabled. Volunteer agencies include the **Canadian Mental Health Association-NB Division** and the **Canadian Paraplegic Association-NB Division**, among others. Services and programs are provided by a number of NB government departments. These include:

NB Department of Education

Services to students with special needs up to 21 years of age are coordinated through the **Student Services Branches**.

Services to visually and aurally impaired francophones in NB are provided by the Department of Education.

In the Atlantic Provinces generally, services to aurally and visually impaired persons up to 21 years of age fall under the aegis of the **Atlantic Provinces Special Education Authority** (APSEA). Two resource centres exist in Amherst and Halifax, Nova Scotia. In addition, APSEA provides support in areas such as braille equipment and consultation.

NB Department of Health and Community Services

Emergency and essential **community-based services** for disabled persons are available for adults on a case-by-case basis in all regions of the province. These allow individuals to remain in the community through the provision of a range of health and social services.

NB Department of Income Assistance

Vocational Rehabilitation for Disabled Persons (VRDP) services are designed for the physically or mentally disabled adult. The VRDP program focuses on preparing the client for employment through assessment, counselling, training and employment placement services.

The emphasis of the **Long Term Established Needs Program** (LTEN) is on the ongoing long-term financial needs of individuals and families through a continuing relationship with the Department of Income Assistance.

NB Department of Labour

The Department of Labour offers the program **Visible Abilities** designed to recognize the labour force potential of disabled individuals and to help them access the labour market.

As well, a pilot project to assist disabled persons to relocate within the province in order to accept full-time employment was announced in June 1989. In conjunction with this project, a committee has been established to discuss the need for support services.

NB Department of Advanced Education and Training

The Department of Advanced Education and Training has an **Action Plan for Adults with Disabilities**. For example, in each college, support teams provide assistance as required by the disabled.

Premier's Council on the Status of Disabled Persons

Reporting directly to the Premier, the Council was created by legislation to advise the provincial government on matters relating to the status of disabled persons. It continues to lobby for accessibility to all buildings, both in the private and public sectors.

Access to increased education and employment opportunities leading to financial and personal independence of the disabled remain issues.

1.4 Leaves--Paid and Unpaid

Both the federal and provincial governments have developed relevant legislation. The New Brunswick Department of Labour administers the *Employment Standards Act*. Employment and Immigration Canada administers the *Unemployment Insurance Act*. Highlights of both follow:

Employment Standards Act

For the purpose of the *Employment Standards Act* a "close family relationship" means the relationship between persons who are married to one another, between parents and their children, between siblings and between grandparents and their grandchildren and includes a relationship between persons who, though not married to one another and whether or not a blood relationship exists, demonstrate an intention to extend to one another the mutual affection and support normally associated with those relationships first mentioned.

The *Act* states that employers in New Brunswick must provide the following leaves:

Adoption Leave	- Up to 17 weeks without pay beginning the day the child enters employee's care and custody.
	- Only one adopting parent can take this leave. The provision came into force April 1, 1989.
Bereavement Leave	- 3 consecutive days without pay for death of wife, husband, child, adopted child, father, mother or guardian.
	- 1 day without pay for death of grandfather, grandmother, brother, sister, brother-in-law, sister-in-law. father-in-law, or mother-in-law. The provision came into force April 1, 1989.

Educational Leave - No provision.

Emergency Leave for Care of Dependents

- No provision.

Maternity Leave - Without pay up to 17 weeks

- Commencing not earlier than 11 weeks prior to delivery date.

- Father: up to 17 weeks less leave used by mother in event of death of mother or doctor's certificate that mother's serious illness makes her unable to care for child (as of April 1, 1989).

Parenthood Leave - Natural parent: of newborn or unborn child, up to 7 consecutive days without pay to begin no earlier than 11 weeks before delivery and end no later than 18 weeks after delivery.

- Adoptive parent: same, beginning the day child comes into employee's care and custody and ending no later than 18 weeks after the child has come into employee's custody (as of April 1, 1989).

Unemployment Insurance Act

Recent proposed changes to the *Unemployment Insurance Act* have been announced.

The following new, multi-tiered system of **special benefits** is proposed:

- 15 weeks of maternity benefits in the special benefits is proposed;

- 10 weeks of parental benefits, available to natural or adoptive parents, either mother or father, or shared between them as they deem appropriate; and

- 15 weeks of sickness benefits.

More than one type of benefit could be claimed within the same claim period, up to a cumulative maximum of 30 weeks (eg., 7 weeks of sickness, 15 weeks of maternity, and 8 weeks of parental benefits). In addition, claimants would be able to receive special benefits in combination with regular benefits, but the total could not exceed 30 weeks or the maximum regular benefit entitlement, whichever was greater.

1.5 Alternate Work Arrangements

There is an increased awareness and interest in the area of alternate work arrangements on the part of both employees and employers.

Individual employers may offer alternate work arrangements such as job-sharing, part-time employment and flexible work hours. More research is needed to determine what is being offered.

A review of collective agreements and a survey of private sector employers would be useful to assess the current situation more accurately.

1.6 Single Parents

Both the federal and provincial governments help to provide financial and support services to single parents, although not all programs are specifically designed for single parents. The following initiatives exist:

Adolescent Parent and Children Services Program - The NB Departments of Health and Community Services and Income Assistance are responsible for this program. The program is available to help pregnant teenage parents fulfil their parenting responsibilities. The program is directed at the needs of both parents and children to prepare the young family for the realities of independent living.

Student Aid - The federal government and the NB Department of Advanced Education and Training provide financial assistance programs to supplement the financial resources of students in meeting the costs of post secondary education.

Youth Strategy - The federal government and the departments of Advanced Education and Training, Labour, Income Assistance, Education and the Solicitor General have worked together to develop this strategy. The objective of the program is to provide young New Brunswickers with an opportunity to achieve a successful transition from school to work. Single parents are one of the target groups. The Department of Advanced Education and Training has lead responsibility.

Childcare - The federal government and the NB Departments of Health and Community Services and Income Assistance help provide daycare services to low-income single parents. The Community College childcare centres give priority to single parents. Parents with financial difficulties are given special consideration.

Maintenance Payments for Dependents - The New Brunswick Departments of Justice and Income Assistance work together to ensure that the legal process is used to its fullest in the enforcement of maintenance orders.

Focus Initiatives - The federal government and the NB Departments of Income Assistance, Advanced Education and Training, and Labour work together to deliver this program geared to employment preparation and skill training for social assistance clients, many of whom are single parents.

Lone parent families make up 13% of total families in New Brunswick. Many are poor, particularly female lone parents. The school system, as well as public policy, must be sensitive to the diversity of family types and to the issues and needs of working parents.

Increased subsidies are needed for childcare, particularly for those people making the transition from income assistance to employment and for the working poor. Housing is also of urgent concern for low-income single parents.

1.7 Employee Assistance Programs

This term can apply to a wide range of programs: financial planning, retirement counselling, drug and alcohol abuse counselling, family counselling, stress management, safety education and childcare initiatives such as a childcare centre or a referral service.

Government programs are offered by various NB departments: for example, the Alcohol and Drug Dependency Commission, the Workers' Compensation Board and the NB Occupational Health and Safety Commission.

The nature and extent of employee assistance programs offered by the private sector is unknown and a comprehensive overview is needed.

1.8 Pension Benefits

As society in general continues to age and seniors become an increasingly larger proportion of the population, pension concerns will be of great interest. In 1987, elderly women made up 72.7% of the low income elderly population.

Both the federal and provincial governments have developed legislation and programs. The federal government administers the **Canada Pension Plan** and the **Old Age Security and Guaranteed Income Security** programs.

The NB Department of Labour will administer the *Pension Benefits Act* which was given Royal Assent in June 1987. This *Act* has not yet been proclaimed. Its coverage extends to all the province's employer-sponsored pension plans except those that fall under federal jurisdiction.

Some of the provisions of the *Pension Benefits Act* are:

Eligibility of part-time workers' to participate in plans, within certain conditions (relative to wages, whether or not full-time employees of same job class are eligible).

Survivors' benefits.

Pre-retirement death benefit as a lump sum may be affected by Group Life Provisions.

Post-retirement death benefit as a joint survivor benefit and which may not terminate on remarriage.

Early retirement at employee's option at any time up to ten years before normal retirement age. Pension benefit could be adjusted.

Portability within certain conditions.

1.9 Employment Security

Employment and job security continue to be of interest to both employees and employers. Greater security for individuals working part time or those in alternate work arrangements may be an issue.

The NB Department of Labour administers the *Employment Standards Act*. Two highlights of the 1989 amendments are:

Notice of dismissal, lay-off or termination is mandatory.

Compliance with the *Act* is mandatory for employers not party to a collective agreement.

1.10 Accommodation for Major Work-related Transitions

Technological innovation continues to alter the workplace and an aging population generates more interest in retirement.

The need for the individual to develop new skills and to adjust to new labour market demands continues. Therefore, research and evaluation of existing programs is needed to plan for the future.

Topics considered under major work-related transitions include:

1 Labour Market Entry and Re-entry
2 Job/Career Change
3 Lay-off
4 Promotion
5 Retirement

1.10.1 Labour Market Entry/Re-entry

Two departments, Advanced Education and Training and Labour, are key participants in this area.

A broad range of training opportunities exists for New Brunswick youth and adults preparing to enter the labour market.

The Department of Advanced Education and Training has responsibility for the delivery of many of the available training programs. Through its network of nine community colleges, services are offered both on a regular full-time basis and on a shorter term full-time basis. Regular full-time programs include one- or two-year programs in areas such as academic, applied arts and communication, business, and so on, while on a shorter term basis over 50 apprenticeship and second language programs are offered.

Under the *Canadian Jobs Strategy (CJS)*, the colleges offer a number of market-driven job entry or re-entry programs. The *Job Entry* and *Job Re-entry*, two of the programs available under this 1985 federally-initiated strategy, are specifically designed to help young people and women to make the transition from school or home into the work force.

Another program under *CJS*, the *Job Development Program* is designed to serve the needs of the long-term unemployed.

Under *Focus*, administered by the NB Department of Income Assistance, the community colleges have been responsible for delivering a number of *Goal-setting Employment Preparation Programs (GSEP)* which target single parents on social assistance.

Under the federal-provincial *Youth Strategy*, a number of services and programs are available to "enhance the opportunity for many young New Brunswickers to secure the education, training and experience required to launch themselves on individually chosen career paths."

Services and programs include a network of counselling and assessment centres; training opportunities including literacy training, academic upgrading, skill training, entrepreneurial training, special needs and occupational related job-entry training; and job development opportunities including job-finding clubs, youth-in-business programs, cooperative work and training experiences.

Job Search Components and employment exposure programs are also available for SARS (Social Assistance Recipients) youth through the **Department of Income Assistance** including job-finding clubs and sessions on creative job search, résumé preparation and job-finding. The **Department of Labour**, in conjunction with the **Canada Employment and Immigration Commission** also offers job-finding clubs as well as a number of employment development programs. Some programs fall under the *Youth Strategy* overseen by the **Department of Advanced Education and Training**.

Transition and placement counselling is available through the Student Services at each community college. As needs arise, **support groups** for single parents, mature students, women, and the disabled are formed. **Financial assistance** is also available to qualifying students under Student Financial and Support Services,Department of Advanced Education and Training.

1.10.2 Job/Career Change

The **Department of Advanced Education and Training** provides a number of programs to assist in this area. For those whose jobs are threatened by technological and market changes, there is a *Skill Investment* program under *Canadian Job Strategy (CJS)*. Another *CJS* program, *Skill Shortages*, is designed for current or newly hired employees as well as for the unemployed who have the capacity and need to acquire skills in designated occupations.

1.10.3 Lay-off

In the case of major lay-offs, the **Department of Labour** will, in consultation with the employer, provide a variety of initiatives including job search seminars. A number of **Employment and Immigration Canada** initiatives may also come into play. Individual companies may offer programs and assistance in major lay-off situations.

1.10.4 Promotion

The **Department of Advanced Education and Training** offers training programs which can help employees gain new skills through its *Management Education Program*. Retail Management, Supervisor Development Topics, Hospitality and Tourism Management courses are offered. A wide variety of other education and training opportunities are available on a full- and part-time basis.

1.10.5 Retirement

The **Department of Labour** will administer the *Pension Benefits Act* (not yet proclaimed). Individual companies may offer retirement counselling to their employees.

1.11 Health of Employees--Mental and Physical

There is concern about the productivity of Canadian workers and the health of employees may be seen as a critical factor.

With this concern for productivity and the competiveness of Canadian companies there is a need to recognize employees' family responsibilities and to address Canada's demographic issues.

The World Health Organization has a holistic concept of health. It is suggested that health promotion should focus on access to health by reducing inequalities in health and by increasing opportunities to improve health. The first requirement is to create an environment conducive to health, particularly in conditions at work and at home.

A number of organizations play a role including the New Brunswick Occupational Health and Safety Commission, the New Brunswick Human Rights Commission, Workers' Compensation Board and individual employers.

The New Brunswick Occupational Health and Safety Commission administers the *Occupational Health and Safety Act*. The Commission, amongst other things, has the mandate to "advance the principle that every worker is entitled to a safe and healthy work environment", to "develop and conduct educational programs designed to promote an awareness of occupational health and safety" and "to undertake research on matters related to occupational health and safety."

Amendments aimed at improving enforcement of the *Occupational Health and Safety Act* were passed to allow for the immediate enforcement of **stop-work orders** and provide stiffer **penalties** for violations of the *Act*. As well, an initiative focusing on small businesses was implemented whereby four special project officers conducted more than 3000 visits to workplaces with fewer than 20 employees.

The *Human Rights Act*, administered by **the New Brunswick Human Rights Commission**, puts "forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights without regard to race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status or sex". The Commission also develops and conducts programs designed to eliminate **discriminatory practices** such as sexual harassment.

Individual employers must comply with provincial legislation.

The Workers' Compensation Board administers the *Workers' Compensation Act*. The *Act* provides compensation in the event of injury related to the workplace.

SECTION 2 WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES: GOVERNMENT AS EMPLOYER

This section provides an overview of provisions for New Brunswick government employees which fall under the umbrella of work and family responsibilities.

It should be noted that not all policies and programs apply to all employees as the public service is made up of four parts[22] and provisions for employees may vary depending under which part the employee falls. Also, the collective bargaining process may cause variations in policies and programs for different groups of unionized employees.

The issues are:

2.1 Childcare
2.2 Eldercare
2.3 Disabled
2.4 Leaves--Paid and Unpaid
2.5 Alternate Work Arrangements
2.6 Single Parents
2.7 Employee Assistance Programs
2.8 Pension Benefits
2.9 Employment Security
2.10 Accommodation for Major Transitions
2.11 Mental and Physical Health of Employees

2.1 Childcare

The Board of Management plays a role through the development of policies and compensation programs for non-bargaining employees.

Emergency leave policy for non-bargaining employees allows 3 days per year with two additional days to be deducted from employee's sick leave for the care of dependents.

The Department of Advanced Education and Training extends its **childcare services** to employees when space permits.

---

[22] Part I, Civil Service; Part II, Schools; Part III, Hospitals; Part IV, Some Corporations, Commissions, Agencies.

2.2 Eldercare

The Board of Management plays a role through the development of policies and compensation programs for non-bargaining employees.

Emergency leave policy for non-bargaining employees allows 3 working days per year with 2 additional days to be deducted from employee's sick leave for the care of dependents.

2.3 Disabled

The Board of Management is responsible for the **Equal Employment Opportunity Program** which encourages the hiring of disabled and native people through a variety of initiatives.

The **emergency leave** policy for non-bargaining employees allows for 3 days per year with two additional days to be deducted from employee's sick leave for the care of dependents. No special provisions exist for the care of a disabled dependent, whether a dependent is disabled for a long-term or short-term period.

2.4 Leaves--Paid and Unpaid

The Board of Management develops and oversees policies and compensation programs for government employees. The following list summarizes the existing situation.

SUMMARY OF LEAVES FOR BARGAINING AND NON-BARGAINING EMPLOYEES

2.4.1 Adoption Leave

The majority of collective agreements provide for unpaid adoption leave varying from one month to seventeen weeks.

Two agreements provide for paid leave of seven working days, with one agreement providing for seven days to be deducted from sick leave.

2.4.2 Bereavement Leave

Leave with pay available to all employees.

Number of days is dependent on relationship to employee.

2.4.3 Educational Leave

Requests subject to approval by employer.

May be reimbursement for part or all of expenses incurred.

Salary may be continued during leave.

Some agreements provide for a fixed sum of money to be paid by the employer for training purposes.

2.4.4 Emergency Leave for Care of Dependents

Non-Bargaining

Three working days per year with two additional days to be deducted from sick leave. Five days for circumstances not directly attributable to the employee.

Bargaining

No provision specifically for care of dependents. Would normally be through use of emergency leave or leave for other reasons.

2.4.5 **Maternity Leave**

Amount of leave provided by collective agreement varies from no provision for maternity leave to a maximum of six months unpaid leave.

Majority of agreements provide for five months unpaid leave with the first two weeks available from accumulated sick leave (remainder of leave is unpaid with Unemployment Benefits available for a period of 15 weeks).

2.4.6 **Supplementary Benefit Plan**

These plans apply to persons taking maternity leave.

Two collective agreements provide for a SUB Plan (Supplementary Unemployment Benefits)--providing top up from Unemployment Benefits to 75% of salary. Non-bargaining employees who have completed one year of continuous service will be eligible for paid maternity leave allowance of 75% of their regular pay in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit Plan.

2.4.7 **Parental Leave**

No provisions in collective agreements for parental leave. (Such leave would be covered presently by emergency leave or leave for other reasons.)

2.4.8 **Paternity Leave**

Amount varies from one day *with* pay to four days without pay. Several agreements contain no provision for paternity leave. Non-bargaining personnel policies provide for one day leave with pay.

2.4.9 **Sick Leave**

Monthly accumulation to a maximum of 240 working days (paid leave).

Provision for advancement of sick leave should employee have used all accumulated sick leave. Sick leave bank available in two bargaining groups (Each employee contributes one-half day from accumulated sick leave. Employees who have no sick leave available may apply to the Sick Leave Bank for days.) Each application must be approved by both employer and union.

2.4.10 **Vacation**

Accumulated monthly
Minimum of two weeks per year
Maximum of five weeks per year
Provision for carryover of unused vacation
Scheduling of vacation time is normally subject to operational requirements.

2.4.11 **Educational Leave**

Requests subject to approval by employer
May be reimbursed for part of all of expenses incurred
Salary may be continued during leave
Some agreements provide for a fixed sum of money to be paid by the employer for training purposes.

2.5 Alternate Work Arrangements for Government Employees

The Board of Management develops and oversees policies and programs for government employees. The following list summarizes the existing situation.

SUMMARY OF ALTERNATE WORK ARRANGEMENTS FOR BARGAINING AND NON-BARGAINING EMPLOYEES

Job Sharing

Available to employees in Part I, dependent on approval and requirements of the position.

Flexible Working Hours

No policy. Dependent on individual circumstances.

Work at Home

No policy.

Work-sharing

Work-sharing is an involuntary arrangement in which the employer attempts to avoid lay-off by cutting hours of work, usually with the agreement of the union. Job-sharing on the other hand, is a voluntary arrangement which individual employees may request.

Not occurring within government

Part-time

Job sharing policy applies.

Certain benefits are pro-rated as is the accumulation of vacation and sick leave.

2.6 Single parents

The **Board of Management** develops and oversees policies and programs for government employees.

No special policies or programs exist for single parents as government employees.

2.7 Employee Assistance Program

The Alcohol and Drug Dependency Commission, in cooperation with government departments, assists employees through a referral service.

2.8 Pension benefits

The Board of Management develops and oversees pension benefits for government employees.

Current pension is available only for full-time, regular employees who occupy a position on the plan of establishment.

2.9 Employment Security

The Board of Management, in cooperation with individual departments, develops and oversees policies and programs for government employees.

Employment security is governed by applicable collective agreements and non-bargaining personnel policies. Generally, employees are entitled to lay-off notice, the length of which varies dependent on the collective agreement. In lieu of notice, employees are to be paid for the applicable period. Dismissal for disciplinary reasons is adjudicable.

2.10 Accommodation for Major Transitions for Government Employees

2.10.1 Labour Market Entry and Re-entry

The Department of Labour and Board of Management and individual departments help individuals through the regular hiring and summer student employment programs.

2.10.2 Job/Career Change

The Board of Management and the Human Resource Branch of individual departments provide assistance by offering training programs and development opportunities.

For individuals changing careers, Board of Management offers workshops on Career Development, Effective Resumes and Interviews.

Where demand is sufficient, Department of Advanced Education and Training has organized **in-house training** for groups of employees. A few departments have designated training positions.

The **Employment Equity** program is designed to assist women make career changes. Individual departments have developed plans of action, which may include training opportunities to help women move into targeted occupations.

2.10.3 **Lay-off**

The Board of Management is the employer of all employees in the New Brunswick Public Service.

Lay-off is governed by applicable collective agreement. The employer maintains a list of laid off employees for priority consideration.

2.10.4 **Promotion**

The Board of Management is the employer of all employees in the New Brunswick Public Service.

The Board of Management offers a number of programs to assist employees in adjusting to management/ supervisory positions.

2.10.5 **Retirement**

The Board of Management develops and oversees policies and programs for government employees.

The Board of Management regularly offers training workshops dealing with retirement. They include: *Looking Forward to Retirement* for those who will be retiring within the next 5 years; *Retirement Fitness: Will I be in Shape*? for all others; and *Financial Planning now for a Comfortable Future*.

Where demand is sufficient, Department of Advanced Education and Training will organize in-house workshops on planning for retirement. For example, such a workshop has been organized for staff at NBCC-Bathurst.

2.11 Mental and Physical Health of Employees

The Board of Management in cooperation with Human Resource Branches in individual departments develops and oversees policies and programs for government employees.

The health and well-being of employees is addressed through a variety of policies and programs:

Sick leave
Vacation leave
Availability of Blue Cross and disability insurance plans
Smoking policy and access to smoking cessation programs
Safety committees
Personal and sexual harassment policy

CONCLUSION

The Government plays a significant leadership role as employer, legislator, program provider and facilitator of change in addressing the need to harmonize work and family responsibilities.

A number of significant social changes have heightened interest in developing ways to enable individuals to determine how best to balance their personal and working lives.

Most Canadians, 84%, live in families and close to 70% of families have children at home. The significant increase in women's labour force participation has altered traditional family arrangements. Dual-earner families are now the norm. In 1986, 62% of all husband-wife families had two earners.

With so many two-earner families with children, childcare is a necessity. Concern about the care of elderly family members is also increasing. Women can no longer bear the full responsibility for the care of the young and old. Women will continue to enter the labour force to meet the economic needs of their families and themselves. In fact, the single largest group entering the labour force is women with children under 3 years of age.

The structure of families has also changed. There are more lone-parent families and more blended families.

Personal time is needed to adjust to family changes as well as to fulfill family responsibilities. Employers are concerned about productivity and the efficient operation of their organization. Because stressed, burned-out employees do not serve the organization well, preventative measures, such as alternate work arrangements and extended leaves, can alleviate pressures on the individual and offer employment opportunities for others.

For individuals preparing themselves for the "World of Work", financial support as well as support services such as childcare can mean the successful transition from long-term financial dependence to financial independence.

The preliminary findings of the Conference Board of Canada's study of Canadian work environments indicates that 70% of the 11,000 employees surveyed experienced some degree of difficulty in balancing work and family responsibilities. Almost one-quarter of that group described their situation as "very difficult" or "difficult". In addition 84% experienced some degree of stress or anxiety to meet all their conflicting demands. The final report of the study should provide insights into how to improve the present situation.

It is clear that the balancing of work and family responsibilities will continue to be a challenge to individuals, employers and government. Women's labour force participation is expected to continue to increase. Childcare and, increasingly, eldercare are required. With an aging population, retirement counselling should be given greater consideration. There may be a greater emphasis on the development of a variety of employee assistance programs. There is also a link to the economic well-being of society as a whole. The age of a population has obvious labour force implications.

For example, young workers have training and education but limited experience. How fast can the labour force adjust and productivity be maintained through the inflows of young workers and the retirement of older experienced workers. Coupled with this concern is the trend toward smaller families and childless families. The formulation of public policy on work and family responsibilities will be of significance in managing our future.

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES

APERÇU DES INITIATIVES GOUVERNEMENTALES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

MAI 1990

La Direction générale de la condition féminine désire remercier les membres du Comité interministériel sur les responsabilités professionnelles et familiales pour leur contribution à la première version de ce rapport :

Lynne Swanick	Direction générale de la condition féminine
Debbie Burns	Ministère du Travail
Doreen Haines	Conseil de gestion
Joy Haines-Bacon	Santé et Services communautaires
Janet Higgins	Enseignement supérieur et Formation
Flora Jean Kennedy	Aide au revenu
Aline Landry	Éducation
Tanya Tremblay	Éducation

Cette version révisée, préparée par la Direction générale de la condition féminine en mai 1990, donne un aperçu global des initiatives gouvernementales concernant les responsabilités professionnelles et familiales.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

Facteurs généraux concernant les responsabilités professionnelles et familiales 4

Structure familiale 4
Participation des femmes à la population active 5
L'importance du revenu des femmes par rapport au total du revenu familial 6
Familles à faible revenu 6
Population vieillissante 7
Taux de fécondité 8

Partie 1 : Responsabilités professionnelles et familiales - secteurs au Nouveau-Brunswick 9

1. 1 Garde des enfants 9
1. 2 Soin de personnes âgées 10
1. 3 Personnes handicapées 11
1. 4 Congés - payés et non payés 13
1. 5 Horaires de rechange 15
1. 6 Parents seuls 15
1. 7 Programmes d'aide aux employés 16
1. 8 Prestations de pension 17
1. 9 Sécurité de l'emploi 17
1.10 Adaptation aux transitions importantes 18
1.11 Santé des employés - mentale et physique 20

Partie 2 : Responsabilités professionnelles et familiales Le gouvernement - employeur 22

2. 1 Garde des enfants 22
2. 2 Soin de personnes âgées 23
2. 3 Personnes handicapées 23
2. 4 Congés - payés et non payés 23
2. 5 Horaires de travail de rechange 26
2. 6 Parents célibataires 27
2. 7 Programmes d'aide aux employés 27
2. 8 Prestations de pension 28
2. 9 Sécurité de l'emploi 28
2.10 Adaptation aux transitions importantes 28
2.11 Santé mentale et physique des employés 30

Conclusion 31

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES

Introduction

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'emploie à atteindre l'égalité économique pour les femmes. Il est reconnu que l'égalité au sein de la population active est la clé de l'égalité économique pour les femmes. Toute discussion sur l'égalité économique pour les femmes doit tenir compte de la participation de celles-ci à la main-d'oeuvre rémunérée.

La participation des femmes au sein de la population active du Nouveau-Brunswick a augmenté substantiellement, soit de 38 %[1] en 1975 à 50,3 % en 1988[2]. L'augmentation du nombre de femmes ayant des enfants âgés de moins de 16 ans et faisant partie de la population active est d'une importance particulière.[3] L'égalité économique des femmes doit tenir compte de leur rôle en tant qu'employées, conjoints, parents et fournisseurs de soins aux jeunes, aux personnes handicapées et aux personnes âgées. **L'intégration des responsabilités professionnelles et familiales a été identifiée à l'échelon national et international comme la clé de l'égalité des femmes.**

Le Canada est un signataire de la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDF). L'article 11.2 c de la Convention stipule qu'il devrait y avoir des services de soutien en place pour permettre aux parents de concilier les obligations familiales et les responsabilités professionnelles.[4]

Les mesures visant à intégrer les responsabilités professionnelles et familiales sont expliquées dans *les stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme.*[5] Le Canada a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration et l'adoption de ce document de la Conférence mondiale tenue en Nairobi, Kenya, pour examiner et évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme.

---

[1] Le taux de participation d'un groupe particulier est la main-d'oeuvre dans ce groupe exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus qui en fait partie.

[2] Statistique Canada. *Staqtistiques chronologiques sur la population active*. Février 1989. Publication 71-201.

[3] Statistique Canada. Les femmes sur le marché du travail : Données choisies. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, mars 1987. Publication 71-534, p. 64.

[4] Canada. Secrétariat d'État. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Rapport du Canada*. Ottawa, 1983, p. 194-198.

[5] *Les stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme*. Adoptées à la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme : Égalité, développement et paix. Nairobi, Kenya, du 15 au 26 juillet 1985, 105 p.

À la Conférence annuelle des Premiers ministres tenue à Toronto en 1987, les Premiers ministres ont souligné le besoin d'élaborer des stratégies globales pour faciliter l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales. Les principes sous-jacents des travaux de cette conférence sur les responsabilités professionnelles et familiales sont :

1 La famille en tant qu'institution, le milieu de travail et la société en général bénéficieront économiquement et socialement d'une intégration améliorée des responsabilités professionnelles et familiales;

2 Les gouvernements peuvent faire preuve de leadership dans ce domaine afin d'aider les travailleurs à remplir harmonieusement leurs obligations professionnelles et familiales;

3 La participation permanente et accrue des femmes au sein de la main-d'oeuvre rémunérée aura des effets positifs pour notre société;

4 Les femmes ont le droit de participer à titre égal à la main-d'oeuvre rémunérée;

5 Les travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient avoir accès aux mêmes possibilités de carrière que les travailleurs sans responsabilités familiales;

6 Les ménages monoparentaux devraient être reconnus comme des familles ayant particulièrement besoin d'initiatives qui leur assureraient les mêmes possibilités qu'aux familles biparentales; et

7 La souplesse dans un milieu de travail devrait être conforme à la sécurité d'emploi et au traitement efficace des travailleurs.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à respecter ces principes et à encourager l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Le gouvernement, à titre d'employeur et d'instigateur de changements, a un rôle important à jouer dans l'élaboration des politiques, des programmes et des mesures législatives.

Un certain nombre d'importantes initiatives ont été entreprises pour répondre aux responsabilités professionnelles et familiales. Celles-ci comprennent :

1 Participation à l'étude du Conference Board sur "l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales" ainsi que des modifications apportées aux politiques sur l'emploi. Les résultats de cette étude devraient être connus bientôt.

2 Une Conférence sur les responsabilités professionnelles et familiales organisée par la Direction générale de la condition féminine les 5 et 6 mai 1989 à Fredericton.

3 Publications pour faire ressortir les responsabilités professionnelles et familiales :

- Comment harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales : Présentation des problèmes. Mai 1989.
- *Rapport de la Conférence sur les responsabilités professionnelles et familiales*. Mai 1989.
- Article dans *Action* : *Un bulletin* de la Direction générale de la condition féminine sur *l'égalité en matière d'emploi* printemps/été, 1989.

4 Un Comité interministériel a préparé ce rapport pour identifier les problèmes et fournir un aperçu des initiatives mises actuellement en place par le gouvernement du Nouveau-Brunswick relativement aux responsabilités professionnelles et familiales.

Facteurs généraux concernant les responsabilités professionnelles et familiales

D'importants changements se sont produits au sein des familles et des milieux de travail depuis les années 50 où la majorité des familles canadiennes comprenaient un mari qui travaillait à plein temps à l'extérieur du foyer et une femme qui était ménagère et fournisseur de soins à temps plein. Cette image de la structure familiale, les rôles des membres de la famille et la composition de la main-d'oeuvre ont été renforcés et perpétués par l'environnement culturel général.

Structure familiale

Bien que la plupart des gens du Nouveau-Brunswick continuent de vivre dans des familles époux-épouses traditionnelles,[6] le nombre et la proportion des familles monoparentales[7] a augmenté substantiellement.

En 1961, 11 752 familles étaient dirigées par un parent seul; en 1981, ce chiffre a augmenté pour atteindre 21 480. En 1986, on comptait 24 865 familles monoparentales, dont 20 520 étaient dirigées par des femmes.

Les familles dirigées par des femmes dont la plupart sont des familles monoparentales ont un taux plus élevé de pauvreté que les familles dirigées par des hommes.[8] Le Conseil national du bien-être a révélé qu'en 1986, plus de 56 % des familles monoparentales dirigées par une femme étaient pauvres.[9] Les familles monoparentales représentent 13,3 % du nombre total des familles néo-brunswickoises.[10]

---

[6] Les termes "époux" et "épouse" désignent les personnes vivant dans la même habitation à titre de conjoints. Les conjoints de fait sont considérés, pour les fins du recensement, comme étant mariés, sans égard à leur état matrimonial légal.

[7] Le terme "monoparentale" désigne une famille dirigée par un père ou une mère sans conjoint, demeurant dans une habitation avec un ou plusieurs enfants non mariés.

[8] Ross, David P. *The Canadian Fact Book on Poverty--1983*. Le Conseil canadien de développement social. Toronto 1985, 75 p.

[9] Conseil national du bien-être. *Profil de pauvreté 1988*. Ottawa, avril 1988. 122 p.

[10] Direction générale de la condition féminine. *Les femmes et la société au Nouveau-Brunswick : La garde des enfants*. Feuillet de renseignements n° 7, février 1988.

La séparation, le divorce et le remariage sont plus fréquents, et des termes tels que "familles reconstituées" ont surgi pour décrire ces structures familiales.

Participation des femmes à la population active

Le nombre et la proportion de femmes au sein de la population active du Nouveau-Brunswick ont augmenté considérablement.[11] De 1975 à 1985, la main-d'oeuvre féminine a augmenté de 42,7 %.[12] La croissance de la main-d'oeuvre féminine au Nouveau-Brunswick s'est produite pour toutes les catégories d'âge. Le taux de participation le plus élevé (68,3 %) s'appliquait aux femmes âgées de 20 à 24 ans. L'augmentation la plus rapide des taux de participation a été enregistrée pour les femmes du groupe d'âge de 35 à 44 ans suivi de près par les 45 à 54 ans. Le taux de participation des femmes mariées est passé de 37,9 % en 1977 à 48,2 % en 1985. Non seulement la main-d'oeuvre rémunérée au Nouveau-Brunswick compte plus de femmes mariées, mais plus de femmes mariées ayant des enfants âgés de moins de six ans travaillent à l'extérieur du foyer.

Au Nouveau-Brunswick, en 1985, 61,6 % des femmes dans des familles époux-épouse ayant des enfants d'âge préscolaire faisaient partie de la population active, comparativement à 63,3 % des femmes et des familles époux-épouse sans enfants d'âge préscolaire.[13]

---

[11] La main d'oeuvre est composée de la portion de la population non institutionnelle civile âgée de 15 ans et plus qui durant une semaine de référence particulière, était employée ou sans emploi.

[12] Direction générale de la condition féminine. *Les femmes et la population du Nouveau-Brunswick : Activité sur le marché du travail*. Feuillet de renseignements n° 1, août 1986.

[13] Direction générale de la condition féminine. *Les femmes et la population active du Nouveau-Brunswick : Caractéristiques variables*. Feuillet de renseignements n° 4, octobre 1986.

L'importance du revenu des femmes par rapport au total du revenu familial

L'importance de l'apport des femmes mariées au revenu familial au moyen d'un emploi rémunéré a augmenté considérablement durant les années 70 et les années 80.[14] En 1984, le revenu des femmes comptait pour 33,6 % du revenu des familles époux/épouse du Nouveau-Brunswick,[15] même si les femmes du Nouveau-Brunswick occupant des emplois à temps plein en 1984 gagnaient 64,2 cents pour chaque dollar gagné par les hommes occupant un emploi à temps plein.[16] Une étude effectuée par le Conseil national du bien-être a révélé qu'au Canada Atlantique, 38 % de familles de deux conjoints de plus seraient pauvres si les femmes ne gagnaient pas un revenu.[17]

Familles à faible revenu

Les jeunes familles, dont le chef est âgé de moins de 25 ans, continuent de représenter le plus haut pourcentage des familles à faible revenu, soit 27,2 %. Les familles dont le chef est âgé de 45 à 54 ans et de 70 ans et plus connaissaient les taux les moins élevés à 7,5 % et 7 % respectivement.

Il y a un lien étroit entre le nombre de soutiens économiques dans une famille et le taux de faible revenu. Pour les familles biparentales ayant un soutien économique, le taux de faible revenu était de 21,2 % en 1987, comparativement à 5,9 % pour les familles biparentales ayant deux soutiens économiques. En 1979, le taux de faible revenu pour les familles biparentales ayant un soutien économique était de 16 % alors que les familles ayant deux soutiens économiques avaient un taux de faible revenu de 5,5 %.

Chez les autres principaux types de familles, les familles monoparentales dirigées par une femme connaissaient le taux le plus élevé de faible revenu, soit 56,6 % en 1987. Environ un tiers des familles monoparentales dirigées par une femme n'avaient pas de soutien économique. Leur taux de faible revenu était de 95,3 %.

---

14 *Canadian Women : A history*. Toronto : Harcourt Bruce Jovanovich, 1988. p. 369-370

15 Statistique Canada. *Les femmes sur le marché du travail : Données choisies*. 1987. p. 76

16 Direction générale de la condition féminine. *La femme et la population active du Nouveau-Brunswick : Revenu et discrimination professionnelle*. Feuillet de renseignements n° 2, août 1986.

17 Conseil national du bien-être. *La femme et la pauvreté*. Ottawa, 1979. p. 20-21.

Les seuils de faible revenu sont les niveaux établis annuellement par Statistique Canada. Les familles et les personnes seules qui dépensent en moyenne 58,5 % ou plus de leur revenu pour l'alimentation, le logement et les vêtements sont considérées comme ayant un faible revenu.[18]

Population vieillissante

On compte environ 2,7 millions de Canadiens âgés de 65 ans et plus qui représentent près de 9,5 % de la population. À mesure que la "génération du baby-boom" (ceux qui sont nés de 1946 à 1966) continuera de vieillir, et que le taux de fécondité diminuera, la population des personnes âgées continuera d'augmenter proportionnellement par rapport à la population totale.[19]

Au Nouveau-Brunswick, en 1986, les femmes représentaient 57,2 % de la population des personnes âgées. Ce chiffre se compare à celui de l'ensemble du Canada. Au Canada, environ 17,3 % des personnes âgées de 65 ans et plus se situait en deça du seuil de faible revenu établi par Statistique Canada. Les femmes représentent 72,7 % du total de la population âgée à faible revenu.[20]

Cette situation a des incidences sur les familles devant s'occuper des personnes âgées ainsi que sur les programmes et services adéquats et pertinents que le gouvernement doit dispenser.

---

[18] Statistique Canada. *Répartition du revenu du Canada selon la taille du revenu*. 1987. Publication 13-207 p. 13-21

[19] Statistique Canada. *Le boom du troisième âge*. Ottawa, 1986. Publication 89-515 E.P. (10) et (11).

[20] Direction générale de la condition féminine. *Les femmes dans la société du Nouveau-Brunswick ; Les femmes âgées*. Feuillet de renseignements n° 9, avril 1989.

Taux de fécondité

Le taux de fécondité représente le total des naissances vivantes par 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans dans une année particulière. Les chiffres indiquent la capacité de procréation des femmes âgées de 15 à 49 ans dans une année particulière. En 1971, le taux de fécondité était de 2,6. En 1986, il avait diminué à 1,6. Selon les statisticiens, pour que le taux de population actuel du Canada se maintienne, il ne doit pas diminuer à moins de 2,1.

Les politiques et les programmes, à bon nombre de niveaux, qui appuient et encouragent les couples à avoir des enfants peuvent être un facteur important pour répondre aux préoccupations démographiques du Canada.[21]

---

[21] Statistique Canada. *Le boom du troisième âge*. Ottawa, 1986. Publication 89-515 E, p. (8).

PARTIE 1

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES

SECTEURS AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Cette partie souligne les services offerts à la population générale du Nouveau-Brunswick qui concernent les "responsabilités professionnelles et familiales". Il est entendu que chaque ministère et organisme a une responsabilité en matière d'élaboration des politiques et de prestation des programmes. La Direction générale de la condition féminine a un rôle important à jouer pour faire connaître ces secteurs et susciter des changements.

Les domaines identifiés sont :

1.1 Garde des enfants
1.2 Soin de personnes âgées
1.3 Personnes handicapées
1.4 Congés (payés et non payés)
1.5 Horaires de travail de rechange
1.6 Parents célibataires
1.7 Programmes d'aide aux employés
1.8 Prestations de pension
1.9 Sécurité d'emploi
1.10 Adaptation aux transitions importantes
1.11 Santé des employés

1.1 Garde des enfants

Les gouvernements fédéral et provincial participent tous les deux à la prestation de services de garde des enfants. Le gouvernement fédéral, par l'entremise du **Régime d'assistance publique du Canada,** assume une partie des coûts des programmes de garde des enfants avec le gouvernement provincial.

Le ministère de la Santé et des Services communautaires du Nouveau-Brunswick surveille l'application des règlements sur les garderies et l'octroi des licences aux garderies. Le **ministère de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick** offre des subventions pour les services de garde des enfants aux parents à faible revenu.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation offre des programmes de formation en techniques de garderie. Il veut établir des garderies dans chaque collège communautaire. Des services de garde sont accessibles aux étudiants dans un certain nombre de collèges.

En dehors du gouvernement, **Garde de jour Nouveau-Brunswick** agit à titre de promoteur des droits pour améliorer les services de garde des enfants : elle joue aussi un rôle en éducation publique.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a établi un **Bureau des services à l'enfance** et a nommé une ministre d'État des services à l'enfance. Le nouveau bureau assurera une orientation pour de nombreuses initiatives concernant la garde des enfants telles que l'officialisation de la consultation et la coordination de l'élaboration des politiques et de la recherche.

L'augmentation du nombre de places dans les garderies dépend de l'accroissement des ressources financières. On prévoit augmenter sur une période de cinq à sept ans, mais les ressources limitées ont été un facteur déterminant dans l'échéancier de mise en oeuvre.

Environ 62,5 % des femmes du Nouveau-Brunswick ayant des enfants âgés de moins de 12 ans font partie de la population active. Il y avait environ 157 000 enfants âgés de 14 ans ou moins et 6 146 places dans des garderies titulaires d'une licence en novembre 1989. Un nombre important d'enfants reçoivent des services de garde au moyen de dispositions non officielles.

1.2 Soin de personnes âgées

Les gouvernements fédéral et provincial fournissent un soutien aux personnes âgées. Le gouvernement fédéral offre un soutien financier indirect et direct ainsi que d'autres soutiens par l'entremise des programmes de sécurité de la vieillesse et de sécurité à revenu garanti; par le financement en bloc des services de santé; par le **Régime d'assistance publique du Canada** et par la reconnaissance d'autres moyens, tels que l'habitation.

Le **ministère de la Santé et des Services communautaires** offre un soutien aux personnes âgées et à leurs familles par l'entremise des programmes de soins en établissement et des programmes de services communautaires.

Certains organismes externes tels que la **Croix-Rouge, la Fédération des citoyens aînés et l'Association de gérontologie** sont des fournisseurs de services et des promoteurs des droits des personnes âgées.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a établi un **Bureau des personnes âgées** pour répondre au besoin de services de soutien accrus afin que les personnes âgées puissent rester dans la communauté. Le nombre de personnes âgées augmente et il y a de moins en moins de fournisseurs de soins traditionnels.

La méthode adoptée pour mieux répondre aux besoins des personnes âgées et aux besoins des autres membres de la famille sont des facteurs importants dont il faut tenir compte relativement aux responsabilités professionnelles et familiales.

1.3 Personnes handicapées

Une quantité accrue de l'information sur les préoccupations des personnes handicapées et leurs familles révèle un besoin de ressources pour répondre à leurs besoins exprimés.

Un certain nombre d'organismes bénévoles et gouvernementaux s'occupent de groupes particuliers de personnes handicapées. Les organismes bénévoles comprennent **l'Association canadienne pour la santé mentale - Division du Nouveau-Brunswick et l'Association canadienne des paraplégiques - Division du Nouveau-Brunswick**, entre autres. Un certain nombre de ministères gouvernementaux du Nouveau-Brunswick fournissent des services et des programmes. Ceux-ci comprennent :

Ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick

Les services aux élèves ayant des besoins spéciaux jusqu'à l'âge de 21 ans sont coordonnés par la **Direction des services aux élèves.**

Les services aux francophones handicapés visuels et de l'ouie au Nouveau-Brunswick sont fournis par le ministère de l'Éducation.

Dans les provinces Atlantiques généralement, les services aux personnes handicapées visuels et de l'ouie jusqu'à l'âge de 21 ans relèvent de la **Commission de l'éducation spéciale pour les provinces de l'Atlantique** (CESPA). Il existe deux centres de ressources, un à Amherst et un à Halifax, en Nouvelle-Écosse. En outre, la CESPA assure un soutien dans des domaines tels que l'équipement de braille et la consultation.

Ministère de la Santé et des Services communautaires du Nouveau-Brunswick

Des services d'urgence et des services communautaires essentiels sont accessibles aux adultes handicapés sur une base individuelle dans toutes les régions de la province. Les personnes peuvent ainsi rester dans la communauté en recevant une gamme de services sociaux et de santé.

Ministère de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick

Les services du **Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées (RPPH)** visent les adultes handicapés mentalement ou physiquement. Le programme de réadaptation professionnelle des invalides vise surtout à préparer le client à l'emploi au moyen de services d'évaluation et de counselling, de formation et de placement en matière d'emploi.

Le Programme d'aide à long terme est axé sur les besoins financiers à long terme des particuliers et des familles au moyen d'une relation continue avec le ministère de l'Aide au revenu.

Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick

Le ministère du Travail offre le programme **Habiletés visibles** qui vise à reconnaître le potentiel que représentent, pour la main-d'oeuvre, les personnes handicapées; ce programme a aussi pour but de les aider à accéder au marché du travail.

Un projet-pilote visant à aider les personnes handicapées à se déplacer à l'intérieur de la province afin d'accepter un emploi à temps plein a été annoncé en juin 1989. Dans le cadre de ce projet, un comité a été établi et chargé de discuter des besoins de services de soutien.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation du Nouveau-Brunswick

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a un **Plan d'action pour les adultes handicapés.** Par exemple, dans chaque collège, des équipes de soutien fournissent de l'aide aux personnes handicapées selon leurs besoins.

Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

Relevant directement du Premier ministre, le Conseil a été créé par une loi pour donner des conseils au gouvernement provincial sur les questions liées à la condition des personnes handicapées. Il continue d'exercer des pressions en vue de rendre accessibles tous les bâtiments, dans les secteurs privés et publics.

L'accès à de meilleures possibilités d'emploi et d'éducation menant à l'autonomie personnelle et financière des personnes handicapées est toujours un domaine important.

1.4 Congés - payés et non payés

Les gouvernements fédéral et provincial ont élaboré des lois pertinentes. Le ministère du Travail du Nouveau-Brunswick assure l'application de la *Loi sur les normes d'emploi*. Emploi et Immigration Canada assure l'application de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Les faits saillants des deux lois sont les suivants :

Loi sur les normes d'emploi

Aux fins de la *Loi sur les normes d'emploi*, "liens familiaux étroits" désigne les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et soeurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées.

La *Loi* stipule que les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent accorder les congés suivants :

Congé d'adoption	-	jusqu'à 17 semaines sans paie à compter du jour où l'enfant sera pris à la charge et sous la garde du salarié.
	-	un seul parent adoptant peut prendre ce congé. Cette disposition est entrée en vigueur le 1er avril 1989.
Congé de décès	-	3 jours consécutifs sans paie lors du décès de l'épouse, de l'époux, de l'enfant, de l'enfant adopté, du père, de la mère ou du tuteur.
	-	1 jour non payé lors du décès du grand-père, de la grand-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère. Cette disposition est entrée en vigueur le 1er avril 1989.

Congé d'études	-	Aucune disposition.
Congé d'urgence pour le soin des personnes à charge	-	Aucune disposition.
Congé de maternité	-	Sans paie jusqu'à 17 semaines
	-	À partir de 11 semaines avant la date d'accouchement.
	-	Père : jusqu'à 17 semaines moins le congé utilisé par la mère dans le cas du décès de la mère ou d'un certificat de médecin attestant qu'en raison d'une maladie grave, la mère ne peut pas s'occuper de l'enfant (à compter du 1er avril 1989).
Congé de parent	-	Parent naturel : d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, jusqu'à 7 jours consécutifs non payés devant commencer au plus tôt 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à l'expiration de 18 semaines suivant la date d'accouchement.
	-	Parents adoptifs : même, à compter du jour où l'enfant sera pris à la charge et sous la garde du salarié, et prenant fin au plus tard 18 semaines après la prise en charge de l'enfant par le salarié (à compter du 1er avril 1989).

Loi sur l'assurance-chômage

Les changements proposés à la *Loi sur l'assurance-chômage* ont été annoncés.

Le système suivant à plusieurs paliers de **prestations spéciales** est proposé :

- 15 semaines de prestations de maternité pour les prestations spéciales sont proposées;
- 10 semaines de prestations de parent, accessibles aux parents adoptifs et naturels, à la mère ou au père, ou partagées entre eux selon ce qu'ils jugent approprié; et
- 15 semaines de prestations de maladie.

On peut réclamer plus d'un type de prestations au cours de la même période de réclamation, jusqu'à un maximum cumulatif de 30 semaines (par exemple, 7 semaines de prestations de maladie, 15 semaines de prestations de maternité et 8 semaines de prestations de parent). En outre, les réclamants pourraient recevoir des prestations spéciales avec des prestations ordinaires, mais le total ne pourrait pas dépasser 30 semaines ou le droit maximum aux prestations régulières, selon ce qui est plus élevé.

1.5 Horaires de rechange

Les salariés et les employeurs sont de plus en plus sensibilisés et intéressés aux horaires de travail de rechange.

Les employeurs peuvent offrir des horaires de travail de rechange tels que le partage d'emploi, l'emploi à temps partiel et les heures de travail souples. Il faut plus de recherche pour déterminer ce qui est offert.

Une analyse des conventions collectives et un sondage effectué auprès des employeurs du secteur privé serviraient à mieux évaluer la situation actuelle.

1.6 Parents seuls

Les gouvernements fédéral et provincial collaborent à la prestation de services financiers et de soutien aux parents seuls, bien que tous les programmes ne soient pas spécifiquement conçus pour les parents seuls. Les programmes suivants sont en place :

Services aux parents adolescents et à leurs enfants - Les ministères de la Santé et des Services communautaires et de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick sont responsables de ce programme. Le programme est accessible pour aider les parents adolescentes enceintes à remplir leur obligation de parent. Le programme vise à combler les besoins des parents et des enfants afin de préparer la jeune famille aux réalités de la vie autonome.

Aide aux étudiants - Le gouvernement fédéral et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation offrent des programmes d'aide financière à titre de supplément aux ressources financières des étudiants pour les aider à payer les coûts de l'enseignement postsecondaire.

Stratégie jeunesse - Le gouvernement fédéral et les ministères de l'Enseignement supérieur et de la Formation, du Travail, de l'Aide au revenu, de l'Éducation et du Solliciteur général ont collaboré à l'élaboration de cette stratégie. Ce programme a pour but de permettre aux jeunes Néo-Brunswickois de bien faire la transition de l'école au milieu de travail. Les parents seuls sont un des groupes cibles. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a la responsabilité principale.

Garde des enfants - Le gouvernement fédéral et les ministères de la Santé et des Services communautaires et de l'Aide au revenu collaborent à la prestation de services de garde des enfants aux parents seuls à faible revenu. Les centres de garderie des collèges communautaires accordent la priorité aux parents seuls. Une attention spéciale est accordée aux parents éprouvant des difficultés financières.

Paiement des ordonnances d'entretien des personnes à charge - Les ministères de la Justice et de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick travaillent ensemble pour s'assurer que les recours judiciaires soient utilisés dans la plus grande mesure du possible afin d'exécuter les ordonnances d'entretien.

Programme CIBLE - Le gouvernement fédéral et les ministères de l'Aide au revenu, de l'Enseignement supérieur et de la Formation, et du Travail du Nouveau-Brunswick collaborent à la prestation de programmes qui visent à préparer les assistés sociaux, dont bon nombre sont parents seuls, à occuper un emploi et à les aider à acquérir une formation.

Les familles monoparentales représentent 13 % du total des familles néo-brunswickoises. Bon nombre sont pauvres, surtout les femmes parents seules. Le système scolaire ainsi que la politique gouvernementale doivent être sensibles à la diversité des types de familles ainsi qu'aux problèmes et aux besoins des parents qui travaillent.

Il faut des subventions accrues pour la garde des enfants, surtout en ce qui concerne les enfants qui font la transition de l'Aide au revenu à l'emploi et les petits salariés. Le logement est également une préoccupation urgente pour les parents seuls à faible revenu.

1.7 Programmes d'aide aux employés

Ce terme s'applique à divers programmes : planification financière, counselling sur la retraite, counselling pour l'alcoolisme et la pharmacodépendance, counselling familial, maîtrise du stress, éducation en matière de sécurité et initiatives en garde des enfants telles qu'un centre de garderie ou un service d'orientation.

Les programmes gouvernementaux sont offerts par divers ministères du Nouveau-Brunswick : par exemple, la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance, la Commission des accidents du travail et la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick.

La nature et l'étendue des programmes d'aide aux employés offerts par le secteur privé sont inconnues, d'où la nécessité d'effectuer une analyse globale.

1.8 Prestations de pension

À mesure que la société en général continue de vieillir et que les personnes âgées représentent une proportion de plus en plus importante de la population, les préoccupations concernant la pension seront plus prononcées. En 1987, les femmes âgées représentaient 72,7 % de la population âgée à faible revenu.

Les gouvernements fédéral et provincial ont élaboré des mesures législatives et des programmes. Le gouvernement fédéral administre **le Régime de pensions du Canada, le Programme de la sécurité de la vieillesse et le Programme de sécurité à revenu garanti.**

Le ministère du Travail du Nouveau-Brunswick assurera l'application de la *Loi sur les prestations de pension* qui a été sanctionnée en juin 1987. Cette *loi* n'a pas encore été promulguée. Son application s'étend à tous les régimes des employeurs de la province, sauf ceux qui relèvent des instances fédérales.

Dispositions de la *Loi sur les prestations de pension* :

Droit des travailleurs à temps partiel d'adhérer aux régimes, sous réserve de certaines conditions (par rapport aux salaires, que les employés à temps plein des mêmes catégories d'emploi soient admissibles ou non).

Prestations de survivant.

Prestations de décès pré-retraite à titre de somme forfaitaire pouvant être touchées par les dispositions de l'assurance collective.

Prestations communes et de survivant et auxquelles on ne peut pas mettre fin par le remariage.

Pré-retraite au choix de l'employé à n'importe quel moment jusqu'à dix ans avant l'âge normal de la retraite. Les prestations de pension pourraient être rajustées.

Transférabilité sous réserve de certaines conditions.

1.9 Sécurité de l'emploi

L'emploi et la sécurité de l'emploi continuent d'intéresser les salariés et les employeurs. Une sécurité accrue pour les personnes travaillant à temps partiel ou celles qui suivent des horaires de travail de rechange pourraient être un point à soulever.

Le ministère du Travail du Nouveau-Brunswick assure l'application de la *Loi sur les normes d'emploi*. Deux faits saillants des modifications apportées en 1989 :

Un avis de licenciement, de congédiement ou de cessation est obligatoire.

Les employeurs qui ne sont pas partie à une convention collective doivent respecter la *loi*.

1.10 Adaptation aux transitions importantes reliées au travail

Les changements technologiques continuent de modifier le milieu de travail et une population vieillissante suscite plus d'intérêt pour la retraite.

Les particuliers doivent développer de nouvelles habiletés et s'adapter aux nouveaux besoins du marché du travail. La recherche et l'évaluation des programmes actuels s'imposent pour planifier l'avenir.

Sujets considérés relativement aux transitions importantes reliées au travail :

1 Intégration ou réintégration du marché du travail
2 Changement de carrière ou d'emploi
3 Mise à pied
4 Avancement
5 Retraite

1.10.1 Intégration ou réintégration du marché du travail

Deux ministères, Enseignement supérieur et Formation et Travail, sont des intervenants clés de ce secteur.

Il existe diverses possibilités de formation pour les adultes et les jeunes du Nouveau-Brunswick qui se préparent à intégrer le marché du travail.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation est chargé de la prestation de bon nombre de programmes de formation. Par son réseau de neuf collèges communautaires, il offre des services à temps plein réguliers et des services à temps plein à court terme. Les programmes à temps plein réguliers comprennent des programmes d'un an ou de deux ans dans le domaine scolaire, les arts appliqués, les communications, les affaires, etc.; tandis que 50 programmes de langue seconde et d'apprentissage sont offerts à court terme.

Dans le *cadre de la planification de l'emploi*, les collèges offrent un certain nombre de programmes d'intégration ou de réintégration professionnelle. L'*intégration* professionnelle et la *réintégration* professionnelle, deux des programmes disponibles en vertu de la stratégie mise sur pied par le gouvernement fédéral en 1985, a pour but en particulier d'aider les jeunes et les femmes à faire la transition de l'école ou du foyer au marché du travail.

Un autre programme en vertu de la planification de l'emploi, le *développement de l'emploi*, vise à répondre aux besoins des sans emploi à long terme.

En vertu du programme *CIBLE*, administré par le ministère de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick, les collèges communautaires ont été chargés de la prestation d'un certain nombre de *programmes de préparation à l'emploi* destinés aux parents seuls assistés sociaux.

En vertu de la *Stratégie jeunesse* fédérale-provinciale, un certain nombre de services ou de programmes sont disponibles afin "d'aider bon nombre de jeunes Néo-Brunswickois à obtenir l'éducation, la formation et l'expérience nécessaires pour entreprendre la carrière qu'ils ont choisie."

Les services et les programmes comprennent un réseau de centres d'évaluation et de counselling; des possibilités de formation, y compris formation en alphabétisation, récupération scolaire, acquisition d'habiletés, formation en entrepreneuriat, formation reliée aux besoins spéciaux et aux besoins de réintégration professionnelle; et possibilités de développement de l'emploi, y compris clubs de recherche d'emploi, programmes de jeunes en affaires, travail en collaboration et expérience de formation.

Des composantes de recherche d'emploi et programmes d'exposition à l'emploi sont également disponibles pour les assistés sociaux par l'entremise du **ministère de l'Aide au revenu,** y compris des clubs de recherche d'emploi et des séances sur la recherche créatrice d'emploi, la préparation de curriculum vitae et la recherche d'un emploi. Le **ministère du Travail,** en collaboration avec la **Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada**, offre également des clubs de recherche d'emploi ainsi qu'un certain nombre de programmes de développement de l'emploi. Certains programmes relèvent de la *Stratégie jeunesse* surveillée par le **ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation.**

Des services de counselling en matière de placement et de transition sont offerts par l'entremise des services aux étudiants à chaque collège communautaire. À mesure que les besoins se font sentir, **des groupes de soutien** pour les parents seuls, les étudiants adultes, les femmes et les personnes handicapées sont créés. **Une aide financière** est également disponible pour les étudiants admissibles en vertu des services d'aide financière et des services aux étudiants, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation.

1.10.2 Changement de carrière ou d'emploi

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation offre un certain nombre de programmes dans ce secteur. Pour ceux dont les emplois sont menacés par les changements technologiques et le marché, il y a un programme d'*acquisition de compétences* en vertu de la *planification de l'emploi*. Un autre programme de la planification de l'emploi, *pénurie de main-d'oeuvre spécialisée*, vise les employés actuels et nouvellement embauchés ainsi que les sans emploi qui ont la capacité et le besoin d'acquérir des compétences dans des occupations désignées.

1.10.3 Mise à pied

Dans le cas de mises à pied importantes, le **ministère du Travail**, en consultation avec l'employeur, fournira divers services, y compris des ateliers sur la recherche d'un emploi. Un certain nombre d'initiatives **d'Emploi et Immigration Canada** peuvent être appliquées. Les entreprises individuelles peuvent offrir des programmes et de l'aide dans le cas de mises à pied importantes.

1.10.4 Avancement

Le **ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation** offre des programmes de formation qui peuvent aider les employés à acquérir de nouvelles compétences par l'*entremise de son programme de perfectionnement des cadres*. Des cours de gestion des ventes au détail, de perfectionnement en surveillance, et en gestion touristique sont offerts. Diverses autres possibilités de formation sont offertes à temps partiel et à temps plein.

1.10.5 Retraite

Le **ministère du Travail** assurera l'application de la *Loi sur les prestations de pension* (pas encore promulguée). Les entreprises individuelles peuvent offrir des services de counselling en retraite à leurs employés.

1.11 Santé des employés - mentale et physique

On se préoccupe de la productivité des travailleurs canadiens et la santé des employés peut être perçue comme un facteur essentiel.

Face à cette préoccupation pour la productivité et la concurrence des entreprises canadiennes, il faut reconnaître les responsabilités familiales des employés et aborder les questions démographiques du Canada.

L'Organisation mondiale de la santé a un concept holistique de la santé. On propose que la promotion de la santé soit axée sur l'accès à la santé en réduisant les inégalités dans ce domaine et en augmentant les possibilités d'améliorer la santé. La première exigence est de créer un environnement qui favorise la santé, surtout les conditions à la maison et au travail.

Un certain nombre d'organismes jouent un rôle, y compris la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, la Commission des accidents du travail et les employeurs individuels.

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail assure l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. La Commission, entre autres, a le mandat de "soutenir le principe que chaque travailleur a droit à un milieu de travail sûr et salubre"; "de développer et de diriger les programmes éducatifs destinés à promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail"; et "d'entreprendre des recherches relatives à l'hygiène et la sécurité au travail".

Des modifications visant à améliorer l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* ont été adoptées pour permettre l'exécution immédiate des **ordres d'arrêt des travaux** et imposer des **pénalités** plus sévères pour les infractions à la Loi. Une initiative mettant l'accent sur les petites entreprises a été mise en oeuvre; quatre agents de projets spéciaux ont effectué plus de 3 000 visites dans les milieux de travail comptant moins de 20 employés.

La *Loi sur les droits de la personne* appliquée par **la Commission des droits de la personne** soutient le "principe que toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droit sans distinction de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial ou de sexe". La Commission élabore et dirige aussi des programmes visant à éliminer les **pratiques discriminatoires** telles que le harcèlement sexuel.

Les employeurs individuels doivent respecter la Loi provinciale.

La Commission des accidents du travail assure l'application de la *Loi sur les accidents du travail*. La *Loi* prévoit l'indemnisation dans le cas de blessures reliées au milieu de travail.

PARTIE 2

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES

LE GOUVERNEMENT - EMPLOYEUR

Cette partie donne un aperçu des dispositions visant les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick concernant les responsabilités professionnelles et familiales.

Il est à noter que les politiques et les programmes ne s'appliquent pas à tous les employés puisque les services publics comprennent quatre parties[22] et les dispositions concernant les employés peuvent varier selon la partie des services publics dont l'employé est membre. La négociation collective peut également donner lieu à certains écarts par rapport aux politiques et aux programmes pour les différents groupes d'employés syndiqués.

Les secteurs sont :

2.1 Garde des enfants
2.2 Soin de personnes âgées
2.3 Personnes handicapées
2.4 Congés -- payés et non payés
2.5 Horaires de travail de rechange
2.6 Parents célibataires
2.7 Programmes d'aide aux employés
2.8 Prestations de pension
2.9 Sécurité d'emploi
2.10 Adaptation aux transitions importantes
2.11 Santé mentale et physique des employés

2.1 Garde des enfants

Le Conseil de gestion joue un rôle dans ce secteur en élaborant des politiques et des programmes de rémunération à l'intention des employés non syndiqués.

Les directives sur les **congés d'urgence** pour les employés non syndiqués prévoient trois jours ouvrables par année et un congé additionnel de deux jours à soustraire des crédits de congé de maladie de l'employé pour le soin de personnes à charge.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation étend ses **services de garde des enfants** aux employés lorsque l'espace le permet.

---

[22] Partie I, fonction publique, partie II, écoles; partie III, hôpitaux, partie IV, corporations de la Couronne, commissions, et organismes.

2.2 Soin de personnes âgées

Le Conseil de gestion joue un rôle dans ce secteur en élaborant des politiques et des programmes de rémunération à l'intention des employés non syndiqués.

Les directives sur les **congés d'urgence** pour les employés non syndiqués prévoient trois jours ouvrables par année et un congé additionnel de deux jours à soustraire des crédits de congé de maladie de l'employé pour le soin de personnes à charge.

2.3 Personnes handicapées

Le Conseil de gestion est responsable du **Programme d'égalité d'accès à l'emploi** qui encourage l'embauche des personnes handicapées et d'autochtones par diverses initiatives.

Les directives sur les **congés d'urgence** pour les employés non syndiqués prévoient trois jours par année et un congé additionnel de deux jours à soustraire des crédits de congé de maladie de l'employé pour le soin de personnes à charge. Il n'existe aucune disposition spéciale pour le soin d'une personne à charge handicapée, que ce soit un handicap à court terme ou à long terme.

2.4 Congés -- payés et non payés

Le Conseil de gestion élabore des politiques et des programmes de rémunération pour les employés du gouvernement et en surveille l'application. La liste suivante résume la situation actuelle.

RÉSUMÉ DES CONGÉS POUR LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS

2.4.1 Congé d'adoption

La plupart des conventions collectives prévoient un congé d'adoption non payé variant d'un mois à dix-sept semaines.

Deux conventions collectives prévoient un congé payé de sept jours ouvrables, une des conventions prévoyant sept jours à soustraire des crédits de congé de maladie.

2.4.2 Congé de deuil

Congé payé accessible à tous les employés.

Le nombre de jours dépend du lien de la personne à charge avec l'employé.

2.4.3 Congé d'études

Les demandes doivent être approuvées par l'employeur.

Une partie ou la totalité des dépenses effectuées peuvent être remboursées.

Le salaire peut être maintenu durant le congé.

Certaines conventions prévoient une somme fixe à verser par l'employeur pour des fins de formation.

2.4.4 Congé d'urgence pour le soin de personnes à charge

Employés non syndiqués

Trois jours ouvrables par année et un congé additionnel de deux jours à soustraire des crédits de congé de maladie. Cinq jours pour des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé.

Employés syndiqués

Aucune disposition précise pour le soin des personnes à charge. Serait prévu normalement par les congés d'urgence ou les congés pour d'autres raisons.

2.4.5 Congé de maternité

La durée prévue du congé par la convention collective varie; certaines ne prévoient aucune disposition sur les congés de maternité tandis que d'autres prévoient un maximum de six mois de congé non payé.

La plupart des conventions prévoient cinq mois de congé non payé, les deux premières semaines pouvant être soustraites des crédits de congé de maladie (le reste du congé est non payé, des prestations d'assurance-chômage étant disponibles pour une période de 15 semaines).

2.4.6 Régime de prestations supplémentaires

Ces régimes s'appliquent aux personnes prenant un congé de maternité.

Deux conventions collectives prévoient un régime de prestations supplémentaires (Prestations d'assurance-chômage supplémentaires) -- prévoyant le versement de la différence entre les prestations d'assurance-chômage et jusqu'à 75 % du salaire. Les employés non syndiqués qui ont terminé une année de service ininterrompu auront droit à une indemnité d'un congé de maternité payé de 75 % de leur rémunération régulière conformément au Régime de prestations d'assurance-chômage supplémentaires.

2.4.7 Congé de parent

Aucune disposition dans les conventions collectives pour les congés de parent. (Ces congés seraient prévus actuellement par les congés d'urgence ou les congés pour d'autres raisons.)

2.4.8 Congé de paternité

La durée du congé varie d'une journée *payée* à quatre jours non payés. Plusieurs conventions ne contiennent aucune disposition pour les congés de paternité. Les directives concernant les employés non syndiqués prévoient une journée de congé payé.

2.4.9 Congé de maladie

Accumulation tous les mois jusqu'à un maximum de 240 jours ouvrables (congé payé). Dispositions prévoyant l'octroi de congés de maladie à l'avance, si un employé a utilisé tous ses congés de maladie accumulés. (La banque de congés de maladie contribue une demi-journée des crédits de congé accumulés. Les employés qui n'ont pas de crédits de congé de maladie peuvent faire une demande à la banque de congés de maladie.) Chaque demande doit être approuvée par l'employeur et le syndicat.

2.4.10 Congés annuels

Accumulés tous les mois
Minimum de deux semaines par année
Maximum de cinq semaines par année
Disposition sur le report de congés annuels non utilisés
L'horaire des congés annuels est normalement assujetti aux nécessités du service.

2.4.11 Congé d'études

Les demandes doivent être approuvées par l'employeur
Une partie ou la totalité des dépenses effectuées peuvent être remboursées
Le salaire peut être maintenu durant le congé
Certaines conventions prévoient une somme fixe à verser par l'employeur pour des fins de formation.

2.5 Horaires de travail de rechange pour les employés du gouvernement

Le Conseil de gestion élabore des politiques et des programmes pour les employés du gouvernement et en surveille l'application. La liste suivante résume la situation actuelle.

RÉSUMÉ DES HORAIRES DE TRAVAIL DE RECHANGE POUR LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS

Emploi partagé

Accessible aux employés de la partie I, sous réserve de l'approbation et de la satisfaction des exigences du poste.

Horaires de travail souples

Aucune directive. Selon les circonstances particulières.

Travail à la maison

Aucune directive.

Travail partagé

Le travail partagé est un arrangement non volontaire selon lequel l'employeur tente d'éviter des mises à pied en modifiant les heures de travail, habituellement avec l'accord du syndicat. L'emploi partagé d'autre part est un arrangement volontaire que les employés individuels peuvent demander.

Ne se produit pas à l'intérieur du gouvernement.

Temps partiel

La directive sur l'emploi partagé s'applique.

Certains avantages sont accordés au prorata comme l'accumulation des congés annuels et des congés de maladie.

2.6 **Parents célibataires**

Le **Conseil de gestion** élabore des directives et des programmes pour les employés du gouvernement et en surveille l'application.

Il n'existe aucune directive ni aucun programme spécial pour les parents célibataires qui sont employés du gouvernement.

2.7 **Programme d'aide aux employés**

La **Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance,** en collaboration avec les ministères du gouvernement, aide les employés en leur assurant un service d'orientation.

2.8 Prestations de pension

Le Conseil de gestion élabore des programmes de prestations de pension pour les employés du gouvernement et en assure l'application.

Les régimes de pension actuels sont accessibles uniquement aux employés permanents à temps plein qui occupent un poste faisant partie de l'effectif.

2.9 Sécurité de l'emploi

Le Conseil de gestion, en collaboration avec chaque ministère, élabore des directives et des programmes pour les employés du gouvernement et en surveille l'application.

La sécurité de l'emploi est régie par les conventions collectives qui s'appliquent et les directives concernant le personnel non syndiqué. Généralement, les employés ont droit à un avis de mise à pied, dont la durée varie selon la convention collective. Au lieu de l'avis, les employés doivent être rémunérés pour la période qui s'applique. Le congédiement pour des raisons disciplinaires peut être soumis à l'arbitrage.

2.10 Adaptation aux transitions importantes pour les employés du gouvernement

2.10.1 Intégration et réintégration du marché du travail

Le ministère du Travail et le Conseil de gestion ainsi que les différents ministères aident les particuliers par le programme d'embauche régulier et d'emplois d'été des étudiants.

2.10.2 Changement de carrière/d'emploi

Le Conseil de gestion et la Direction des ressources humaines de chaque ministère aide en offrant des programmes de formation et de possibilités de perfectionnement.

Aux personnes qui changent de carrière, le Conseil de gestion offre des ateliers sur la planification de carrière, les curriculum vitae et les entrevues.

Lorsque la demande est suffisante, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation organise des **séances de formation internes** pour des groupes d'employés. Quelques ministères ont désigné des postes de formation.

Le programme **d'égalité d'accès à l'emploi** est conçu pour aider les femmes à changer de carrière. Chaque ministère a élaboré un plan d'action qui peut inclure des possibilités de formation afin d'aider les femmes à accéder à des occupations cibles.

2.10.3 Mise à pied

Le Conseil de gestion est l'employeur de tous les employés des services publics du Nouveau-Brunswick.

Les mises à pied sont régies par la convention collective qui s'applique. L'employeur tient une liste des employés mis à pied pour fins de priorité.

2.10.4 Avancement

Le Conseil de gestion est l'employeur de tous les employés des services publics du Nouveau-Brunswick.

Le Conseil de gestion offre un certain nombre de programmes pour aider les employés à s'adapter à des postes de surveillance ou de gestion.

2.10.5 Retraite

Le Conseil de gestion élabore des directives et des programmes pour les employés du gouvernement et en surveille l'application.

Le Conseil de gestion offre régulièrement des ateliers de formation sur la retraite. Ils comprennent : *"Préparation à la retraite"* pour ceux qui prendront leur retraite d'ici les cinq prochaines années; *"Retirement Fitness: Will I be in Shape?"* pour tous les autres; et *"Financial Planning now for a Comfortable Future."*

Lorsque la demande est suffisante, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation organise des ateliers externes sur la planification de la retraite. Par exemple, ces ateliers ont été organisés pour le personnel au CCNB - Bathurst.

2.11 Santé mentale et physique des employés

Le Conseil de gestion, en collaboration avec la Direction des ressources humaines de chaque ministère, élabore des directives et des programmes pour les employés du gouvernement et en surveille l'application.

La santé et le bien-être des employés sont assurés par divers directives et programmes :

Congé de maladie
Congés annuels
Croix-Bleue et régimes d'assurance-invalidité
Politique sur l'interdiction de fumer en milieu de travail et l'accès aux programmes de renoncement au tabac
Comités de sécurité
Directive sur le harcèlement sexuel et personnel

CONCLUSION

Le gouvernement joue un rôle de leadership important en tant qu'employeur, législateur, fournisseur de programmes et instigateur des changements visant à équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales.

Un certain nombre de changements sociaux importants ont suscité l'intérêt et le désir de trouver des moyens afin de permettre aux personnes de déterminer comment mieux équilibrer leur vie personnelle et professionnelle.

La plupart des Canadiens, 84 %, vivent en famille, et près de 70 % des familles ont des enfants à la maison. L'augmentation importante de la participation des femmes au sein de la population active a modifié les structures familiales traditionnelles. La famille à deux soutiens économiques est maintenant la norme. En 1986, 62 % de toutes les familles époux-épouse avaient deux soutiens économiques.

Vu le grand nombre de familles à deux soutiens économiques ayant des enfants, la garde des enfants est une nécessité. Les préoccupations au sujet des membres de famille âgés prennent également de l'ampleur. Les femmes ne peuvent plus assumer toutes les responsabilités de la garde des jeunes et des vieux. Elles continueront d'intégrer la population active pour répondre à leurs propres besoins économiques et à ceux de leurs familles. En réalité, les femmes avec des enfants âgés de moins de trois ans constituent le plus important groupe intégrant la population active.

La structure des familles a également changé. On compte plus de familles monoparentales et de familles reconstituées.

Les gens ont besoin de temps pour s'adapter aux changements familiaux ainsi que pour remplir les responsabilités familiales. Les employeurs sont préoccupés par la productivité et le fonctionnement efficace de leur organisation. Vu que les employés épuisés et stressés ne servent pas bien l'organisation, des mesures de prévention, telles que des horaires de travail de rechange et des congés prolongés, peuvent atténuer les pressions que ressent l'individu et offrir des possibilités d'emploi à d'autres.

Pour les personnes qui se préparent au "monde du travail", le soutien financier ainsi que les services de soutien tels que la garde des enfants peuvent assurer la transition efficace de la dépendance financière à long terme vers l'autonomie financière.

Les résultats préliminaires de l'étude du Conference Board of Canada sur les milieux de travail canadiens révèlent que 70 % des 11 000 employés ayant fait l'objet d'une enquête ont une certaine difficulté à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Près d'un quart des membres de ce groupe ont décrit leur situation comme étant "très difficile" ou "difficile". De plus, 84 % connaissent un certain degré de stress ou d'anxiété en essayant de répondre à toutes leurs demandes conflictuelles. Le rapport final de l'étude devrait donner une certaine perception des moyens à prendre pour améliorer la situation actuelle.

Il est évident que l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales continuera d'être un défi pour les particuliers, les employeurs et le gouvernement. La participation des femmes au sein de la population active devrait continuer d'augmenter. La garde des enfants et, de plus en plus, le soin des personnes âgées sont des nécessités. Avec la population vieillissante, il faudrait accorder plus d'attention aux services de counselling en vue de la retraite et on pourrait peut-être mettre davantage l'accent sur l'élaboration de divers programmes d'aide aux employés. Il y a aussi un lien avec le bien-être économique de la société en général. L'âge de la population a manifestement des incidences sur la population active.

Par exemple, les jeunes travailleurs ont une formation et une éducation, mais une expérience limitée. À quel rythme la main-d'oeuvre peut-elle s'adapter et la productivité peut-elle être maintenue à la suite de l'arrivée des jeunes travailleurs et de la retraite des travailleurs expérimentés plus âgés? La tendance vers des familles de moins en moins nombreuses et des familles sans enfants vient s'ajouter à ces préoccupations. L'élaboration de politiques gouvernementales sur les responsabilités professionnelles et familiales sera importante pour la direction de notre avenir.